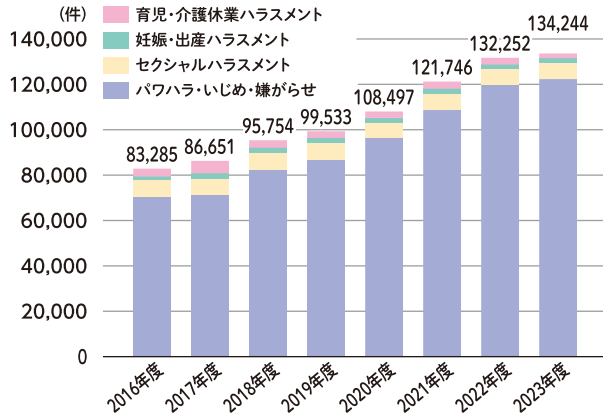


職場のハラスメントがなくならない!

ILO第190号条約を批准し、国際水準のハラスメント規制を

■ 都道府県労働局へのハラスメント相談件数



(資料出所) 厚生労働省「都道府県労働局雇用環境・均等部(室)における法施行状況について」を用いて全労連作成
※相談件数には、企業からの法令内容に関する問合せなどの件数も含まれている。

職場のハラスメントがなくなりません。現行法では、事業主に雇用管理上の防止措置義務を課しているだけで、罰則もなく、ハラスメントをなくすことも求めていないためです。

2007年にセクハラについて雇用主の雇用管理上の防止措置義務が課されて17年経ちますが、2024年の厚労省の調査※では、セクハラ・パワハラ対策に取り組んでいない勤務先が**60%**を超えています。労働者がセクハラ・パワハラを受けていることを認識した際の勤務先の対応として「特に何もしなかった」が、セクハラでも**40%**以上、パワハラでは**50%**以上にのびます。

「ハラスメントを受けた後の行動」として、「相談窓口への相談」は社内外合わせても**10%**にも満たず、何もせず泣き寝入りした人はセクハラでは**50%**を超え、他のハラスメントでも**35%**以上にのびています。パワハラでは**15%**が退職に追い込まれています。

※「職場のハラスメントに関する実態調査(労働者等調査)」結果概要(令和5年度)

日本初のセクハラ裁判(1989年)をはじめ、多数の裁判にかかわってきた
角田由紀子 弁護士 言葉

セクハラ裁判は民法の不法行為事件として争ってきたが、勝ったとしても賠償額は微々たるもの。そもそもハラスメントは加害者と被害者の力の非対等が前提なのに、裁判では、双方を対等なものとして扱うことになる。交通事故と同じように双方の過失相殺を争うため、被害者は裁判の中でもさらなる攻撃にさらされる。

被害者の願いはハラスメントをとめて欲しい、やめてほしい、職場で安全に働きたい、そういう環境を戻してほしい、ハラスメントを受けずに働く権利を保障してほしいというもの。民法の不法行為では加害者から賠償金をとることしかできない。

ハラスメントを小分けにせず法的に定義して禁止すること、ILO第190号条約の批准、ハラスメントを生み出す社会構造の変革が必要です。

ILO第190号条約とは?

2019年6月にILO(国際労働機関)の総会で、「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」が圧倒的多数の賛成で採択され、2021年6月25日に条約が発効しました。日本政府は審議で賛成しましたが批准をしていません。

ILO第190号条約(抜粋) 前文より

- ・ジェンダーに基づく暴力を含め、暴力とハラスメントのない仕事の世界に対するすべての人の権利を確認する
- ・暴力とハラスメントは、人権の侵害又は濫用に当たるおそれがあり、機会均等に対する脅威であり、容認することのできない、ディーセントワークとは相容れないものである
- ・暴力とハラスメントの防止のためには、互いを尊重し、人間の尊厳に基づいた仕事の文化が重要
- ・加盟国は、暴力とハラスメントに対するゼロトランスの一般環境を推進する重要な責任を有し、全ての関係者が暴力とハラスメントを抑制し、防止し、対処しなければならない

ハラスメントの定義(第1条)

- 1(a) 仕事の世界における「暴力及びハラスメント」とは、一回限りのものであるか反復するものであるかを問わず、身体的、心理的、性的又は経済的損害を目的とし、又はこれらの損害をもたらす、若しくはもたらすおそれのある一定の容認することができない行動及び慣行又はこれらの脅威をい、ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。
 - (b) 「ジェンダーに基づく暴力及びハラスメント」とは、性若しくはジェンダーを理由として個人に向けられた暴力及びハラスメント又は特定の性若しくはジェンダーの個人に対して不均衡に影響を及ぼす暴力及びハラスメントをい、セクシュアル・ハラスメントを含む。
- 2 国内法令における定義は、1(a)及び(b)の規定の適用を妨げることなく、単一の概念又は別個の概念として定めることができる。

禁止規定

第7条:加盟国は、第1条の規定に適合するようにジェンダーに基づく暴力とハラスメントも含まれた仕事の世界における暴力とハラスメントを定義し、禁止する法令を制定する

職場でのあらゆる暴力とハラスメントをなくすために ILO第190号条約の批准を求める国会請願署名

【請願趣旨】

「今年は妊娠しないでね」「つわりで休む気か」「黙れ」「不快」など職場でのハラスメントが絶えません。ハラスメントは人権侵害です。職場における暴力とハラスメントは、当たり前の権利行使を妨げ、被害者に取り返しのつかない深刻な精神的・身体的苦痛を与え、職場を去らざるを得ないなど、決して許されるものではありません。

2022年4月から労働施策総合推進法により、それまであったセクシュアルハラスメント(男女雇用機会均等法2007年改正)や、妊娠・出産、育児・介護休業に関するハラスメント(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法2017年改正)に加えて、すべての事業所でパワーハラスメント防止措置が義務化されました。

しかしその後も、ハラスメント相談は増え続け、「相談しても解決に結びつかない」との声が上がっています。現行の法律ではいずれも事業主の防止措置義務にとどまっており、ハラスメント禁止規定も罰則もなく、規制力が弱いからです。さらに複合的に起こることの多いハラスメントへの防止措置をそれぞれ別の法律で規定しているため使いにくくなっています。近年は、インターネットや就活生へのハラスメントや、顧客、取引先等からの著しい迷惑行為のカスタマーハラスメントも問題になっています。今の法律では、裁判でも民法上の不法行為で争うほかなく、被害者の救済やハラスメントの防止にはつながりません。

2021年6月、ILO第190号条約「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」が発効しましたが、日本政府は条約審議の中で賛成したもののいまだに批准していません。

2024年10月17日に国連女性差別撤廃委員会で行われた日本報告審議の総括所見では、労働施策総合推進法のパワーハラスメントに関する規制が、ジェンダー関係および力関係に十分に対応していないことが指摘され、勧告では、「職場における差別、ジェンダーバイアスおよびハラスメントにつながる有害なジェンダー規範および社会規範に取り組むこと」とされたほか、独立した国内人権機関の設立も求められています。

ハラスメントをなくすために、日本の法規制を国際水準に引き上げること、職場における暴力とハラスメントの定義を定め、人権侵害として罰則付きで禁止すること、ILO第190号条約批准、独立した人権機関の設置を求めます。

【請願事項】

1. 日本政府は、ILO第190号条約「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」を批准すること。
2. 上記条例の原則に基づき、すべてのハラスメントと暴力を禁止する「包括的ハラスメント及び暴力禁止法」を制定し、罰則規定を設けること。

氏名	住所

※氏名・住所欄は「/」「同上」は不可、住所は番地までご記入ください。
※この署名用紙は、国会の請願以外の目的に個人情報が利用されることはありません。

【取扱団体】 全国労働組合総連合(全労連)・国民春闘共闘委員会

〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4F E-mail:webmaster@zenroren.gr.jp

(2025.1)